



## **Kleine Anfrage**

des Abgeordneten Günther Hildebrand

und

## **Antwort**

**der Landesregierung – Minister für Justiz, Arbeit und Europa**

### **Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft**

1. Wie viele Saisonarbeitskräfte waren 2007 in der Landwirtschaft beschäftigt? Wie viele davon waren ausländische Arbeitskräfte und wie viele davon waren inländische Arbeitskräfte? Wie groß war der Anteil inländischer Arbeitssuchender, die als Saisonarbeitskräfte tätig waren? Mit welchen Zahlen rechnet die Landesregierung für 2008?

*(Falls die Zahlen für 2007 nicht vorliegen sollten, bitte für diese und die folgenden Fragen das jeweils aktuellste Zahlenmaterial verwenden.)*

#### Antwort zu Frage 1:

In der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit werden Saisonarbeitskräfte nicht gesondert ausgewiesen. Zahlen über die insgesamt in der Landwirtschaft beschäftigten Saisonarbeitskräfte liegen daher nicht vor.

Statistisch erfasst werden die ausländischen Saisonarbeitskräfte, da diese für die Arbeitsaufnahme in Deutschland eine Genehmigung brauchen. Nach Angaben der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahr 2007 insgesamt 9.412 ausländische Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft in Schleswig-Holstein beschäftigt:

Land	Anzahl Saisonkräfte
Bulgarien	0
Kroatien	13
Polen	8.935
Rumänien	423
Slowenien	0
Tschechien	6
Slowakische Rep.	15
Ungarn	20
<b>Insgesamt</b>	<b>9.412</b>

Über inländische Saisonarbeitskräfte einschließlich vermittelter Arbeitssuchender liegen keine Daten vor, da diese statistisch nicht erfasst werden.

Schätzungen für das Jahr 2008 sind mangels verlässlicher Prognosen nicht möglich.

2. In welchen Kreisen waren jeweils die ausländischen und inländischen Saisonarbeitskräfte vorrangig eingesetzt und welche Produkte in der Landwirtschaft und im Gartenbau wurden von ihnen im Wesentlichen geerntet bzw. bearbeitet?

Antwort zu Frage 2:

Der Einsatz der Saisonarbeitskräfte erfolgt schwerpunktmäßig in den Kreisen Herzogtum Lauenburg, Stormarn, Pinneberg, Steinburg und Ditmarschen, in geringerem Ausmaß auch in den Kreisen Segeberg und Rendsburg-Eckernförde.

Saisonarbeitskräfte werden in erster Linie im Baumschulbereich sowie im Obst- und Gemüsebau eingesetzt. Zu den Einsatzbereichen gehören die Ernte von Erdbeeren und Spargel sowie sonstigem Obst und Gemüse (Kohl, Möhren sowie sonstiger Freilandgemüseanbau; Tomaten, Gurken). Daneben werden die Saisonarbeitskräfte auch für landwirtschaftliche Erntearbeiten, wie beispielsweise im Rahmen der Getreideernte, eingesetzt.

3. Über welche Zeiträume waren jeweils die ausländischen und inländischen Saisonarbeitskräfte eingesetzt?

Antwort zu Frage 3:

Saisonarbeitskräfte werden in Abhängigkeit von der jeweiligen Kulturart hauptsächlich in den Monaten März bis Oktober eingesetzt. Konkrete Daten über die individuellen Einsatzzeiträume liegen nicht vor. Nach den Erfahrungswerten der Arbeitsverwaltung wird bei ausländischen Saisonarbeitskräften die rechtlich zulässige Beschäftigungsdauer von maximal vier Monaten im Kalenderjahr in der Regel nicht ausgeschöpft. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer pro ausländischer Saisonarbeitskraft beträgt meist nur sechs bis acht Wochen.

4. Wie hoch war der durchschnittliche Verdienst 2007 für ausländische und inländische Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft?

Antwort zu Frage 4:

Der durchschnittliche Verdienst für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft wird statistisch nicht erfasst. Der Landesregierung liegen dazu keine Erkenntnisse vor.

5. Welche Leistungsanreize bestehen für Arbeitssuchende und Sozialhilfeempfänger, Saisonarbeit in der Landwirtschaft zu übernehmen und wie bewertet die Landesregierung diese Anreize?

Antwort zu Frage 5:

Die folgenden Angaben beziehen sich ausschließlich auf Leistungsbezieher aus den Rechtskreisen des SGB II und SGB III. Sozialhilfeempfänger unterliegen dem SGB XII und kommen für die Aufnahme einer Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft nicht in Betracht.

Das Ziel, verstärkt arbeitslose Leistungsbezieher in eine Saisonbeschäftigung zu vermitteln, kann durch den Einsatz von Fördermöglichkeiten unterstützt werden. Dabei stehen folgende arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Verfügung:

- Trainingsmaßnahmen kommen zur Eignungsfeststellung, als Selbsttest oder zur Aneignung der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten in Betracht.

- Die Agentur für Arbeit kann im Einzelfall Leistungen der Freien Förderung nach § 10 SGB III gewähren, wenn dies zur Arbeitsaufnahme erforderlich ist und keine entsprechende Regelleistung zur Verfügung steht. Dabei sind Höhe und Dauer unter Berücksichtigung des Einzelfalles festzulegen.
- Langzeitarbeitslose, die Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (Arbeitslosengeld II) beziehen und die eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit als Erntehelfer in der Landwirtschaft aufnehmen, können als Anreize für die Aufnahme der Beschäftigung mit einem Einstiegsgeld nach § 29 SGB II gefördert werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, eine Treueprämie nach § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II zu zahlen. Die Treueprämie kommt nur dann zur Auszahlung, wenn die Saisonarbeitskraft regelmäßig zur Arbeit erschienen ist. Die Auszahlung erfolgt nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Das Einstiegsgeld wie auch die Treueprämie werden nicht als Einkommen auf das Arbeitslosengeld II angerechnet. Ein Rechtsanspruch auf diese Leistung besteht nicht.
- Zur Förderung einer Arbeitsaufnahme in der Landwirtschaft können darüber hinaus auch Mobilitätshilfen nach §§ 53 ff SGB III i. V. m. § 16 SGB II gewährt werden, sofern diese notwendig sind. Hierzu zählen insbesondere Fahrkostenbeihilfe und Ausrüstungsbeihilfe. Darüber hinaus können auf Basis der bestehenden gesetzlichen Regelungen Qualifizierungsmaßnahmen gewährt werden.

Welches Förderinstrument konkret zur Anwendung kommt, hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalles ab. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass es trotz der bestehenden Fördermöglichkeiten schwierig ist, genügend inländische Arbeitssuchende für die monotonen und körperlich belastenden Erntetätigkeiten als landwirtschaftliche Saisonarbeitskraft zu gewinnen.

6. Wie viele inländische Arbeitssuchende, die von einer Agentur für Arbeit als Saisonarbeitskräfte vermittelt werden, brechen vorzeitig die Saisonarbeit ab oder müssen sie vorzeitig beenden und nach welchen Zeiträumen? Mit welchen Konsequenzen müssen diese Arbeitskräfte rechnen?

Antwort zu Frage 6:

Mangels statistischer Daten über vermittelte Saisonarbeitskräfte können zu den nachgefragten Daten keine Angaben gemacht werden (vgl. Antwort zu Frage 1.).

Die Vermittlung von inländischen Arbeitssuchenden in landwirtschaftliche Saisonarbeit erfolgt nach dem Prinzip der Freiwilligkeit. Neben der körperlichen Leistungsfähigkeit sind Motivation, Zuverlässigkeit und Leistungsbereitschaft die wichtigsten Voraussetzungen für eine Beschäftigung in der Landwirtschaft. Die Bereitschaft zur Tätigkeit in der Saisonarbeit soll möglichst durch Information, Beratung und Training erzielt werden.

Nach Angaben der Regionaldirektion Nord werden Vermittlungsvorschläge nur dann unterbreitet, wenn gemäß § 35 Abs. 2 Satz 2 SGB III bzw. § 16 Abs. 1 Satz SGB II i. V. m. § 35 Abs. 2 Satz 2 SGB III sowohl Neigung, Eignung als auch Leistungsfähigkeit in Bezug auf die angebotene Stelle vorliegen. Bei Bewerbern, die trotz Vorliegens dieser Merkmale zu zugesagten Vorstellungsgesprächen nicht erscheinen, ein zugesagtes Arbeitsangebot nicht aufnehmen oder die Arbeit ohne wichtigen Grund abbrechen, ist die Anwendung von Sanktionen erforderlich. Das Arbeitslosengeld II wird bei Abbruch einer zumutbaren Arbeit für 3 Monate unter dem Wegfall des Zuschlags nach § 24 in einer ersten Stufe um 30 % der für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen nach § 20 maßgebenden Regelleistung abgesenkt. Dies gilt allerdings nicht, wenn der erwerbsfähige Hilfebedürftige einen wichtigen Grund für sein Verhalten, wie etwa gesundheitliche Gründe, nachweist. Es ist daher in jedem Einzelfall zu prüfen, ob die vorzeitige Beendigung einer Beschäftigung tatsächlich zu einer Sanktion führt.

7. Wie wird sichergestellt, dass die landwirtschaftlichen Betriebe ausreichend Zeit haben, nach erfolglosen Anstrengungen der Agenturen für Arbeit, inländische Arbeitssuchende als Saisonkräfte zu gewinnen, oder im Fall vorzeitiger Beendigung des Saisonarbeitsverhältnisses, Ersatz durch in- oder ausländische Saisonarbeitskräfte anzuwerben und einzustellen?

Antwort zu Frage 7:

Um bei dem Ausfall von Saisonarbeitskräften zügig und flexibel Ersatz zu vermitteln, steht ein Ersatzvermittlungsverfahren zur Verfügung. Beim Ausfall von ausländischen Saisonarbeitskräften kann zudem auf die Schnellvermittlung durch die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) zurückgegriffen werden.

Nach Angaben der Regionaldirektion Nord hält jede Agentur für Arbeit im Rahmen der Bevorrechtigtenprüfung einen Bewerberpool von Bewerberinnen

und Bewerbern vor, die im Vorfeld freiwillig Interesse an einer Erntetätigkeit geäußert haben.

Poolgröße (Mai 2008) AA in Schleswig-Holstein	
SGB II	SGB III
852	59

Der jeweilige Koordinator „Saisonbeschäftigung“ einer Agentur für Arbeit bzw. ARGE, kann bei Arbeitgeber-Anfragen auch bei vorzeitigem Abbruch einer Erntehelfertätigkeit auf diesen Pool zurückgreifen.

Neben den Bemühungen der Arbeitsverwaltung steht es den landwirtschaftlichen Betrieben grundsätzlich frei, selbst nach inländischen Arbeitskräften zu suchen.

8. Wie beurteilt die Landesregierung die Einschätzung, dass ausländische Saisonarbeitskräfte, die aufgrund der freizügigeren Arbeitsregelungen im europäischen Ausland als Saisonarbeitskräfte eingestellt waren, angesichts der bis 2009 geltenden strengen Eckpunkteregelung in Deutschland für die deutsche Erntearbeit auf Dauer verloren sind?

Antwort zu Frage 8:

Die Landesregierung teilt diese Einschätzung nicht. Der im Gegensatz zu den freizügigeren Arbeitsregelungen im europäischen Ausland nach wie vor beschränkte Arbeitsmarktzugang für Saisonarbeitskräfte in Deutschland ist nicht allein ausschlaggebend bei der Entscheidung für oder gegen die Aufnahme einer Saisonbeschäftigung in Deutschland. Offenbar sind die Arbeitsbedingungen im europäischen Ausland vielfach attraktiver. Zudem hat sich die wirtschaftliche Lage in den Herkunftsländern (insbesondere Polen) zum Teil deutlich verbessert, so dass die Arbeitskräfte vermehrt die Arbeit im eigenen Land vorziehen. Daher sind auch die Arbeitgeber in der Landwirtschaft gefordert, durch ausreichend attraktive Beschäftigungsbedingungen ausländische Arbeitskräfte für eine Saisonbeschäftigung in Deutschland zu gewinnen.

9. Inwieweit unterstützt die Landesregierung Bemühungen der landwirtschaftlichen Berufsverbände die aktuelle Eckpunkteregelung durch eine neu einzuführende Freizügigkeit für Arbeitnehmer in der Europäischen Union im Agrarbereich, gegebenenfalls auch schon vor Ende 2009, zu ersetzen?

Antwort zu Frage 9:

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist ein wichtiges Element der Europäischen Grundfreiheiten. Daher ist es wichtig, dass auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten spätestens nach der bis zu siebenjährigen Übergangsfrist volle Freizügigkeit genießen können. Über das weitere Vorgehen in Bezug auf die dritte Phase der Übergangsregelung ab Mai 2009 wird spätestens Anfang 2009 durch die Bundesregierung zu entscheiden sein.

Es ist nach Auffassung der Landesregierung fraglich, ob allein die branchenspezifische Einführung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit die Probleme der Landwirtschaft, ausreichend Saisonarbeitskräfte gewinnen zu können, lösen würde. Auf die Ausführungen zu Frage 8. wird verwiesen.